

# Der Einfluss von Rollenstress auf Burnout-Anzeichen von Dekaninnen und Dekanen in deutschen Universitäten

*Benedict Jackenkroll, Christian Julmi*

**Zusammenfassung:** In der vorliegenden quantitativen Untersuchung mit  $N = 221$  Dekaninnen und Dekanen deutscher Universitäten wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich die Rollenstressoren, denen die Dekanin bzw. der Dekan in der Ausübung des Amtes ausgesetzt ist, auf die beiden Burnout-Facetten *Erschöpfung* und *Distanzierung von der Arbeit* auswirkt. Regressionsergebnisse legen eine besondere Relevanz des qualitativen und des quantitativen Rollenoverloads nahe, während Rollenkonflikte und Rollenambiguität weniger relevant erscheinen.

**Schlüsselwörter:** Dekaninnen und Dekanen, Universitäten, Rollenstress, Burnout

## The impact of role stress on burnout of deans in German universities

**Abstract:** A quantitative study with  $N = 221$  deans of German universities examines the question to what extent the role stressors to which a dean is exposed in the execution of his or her office have an effect on the two burnout facets of exhaustion and distance from work. Regression results suggest a particular relevance of qualitative and quantitative role overload, while role conflicts and role ambiguity appear less relevant.

**Keywords:** deans, universities, role stress, burnout

## 1 Einleitung

Die Dekaninnen und Dekane stellen die Leiter der dezentralen Fachbereiche bzw. Fakultäten deutscher Universitäten dar und wurden im Zuge der Hochschulreformen mit weitreichenden Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen ausgestattet. Sie sollen als mittlere Führungskräfte die Universitätsziele in den Fachbereichen umsetzen. In den Bereichen Lehre und Qualitätssicherung können sie inzwischen eigene Entscheidungen treffen und sind dem Fakultätsrat gegenüber nur noch rechenschaftspflichtig. Im Bereich Forschung liegen die Entscheidungen zwar weiterhin primär bei der Professorenschaft, die Dekaninnen und Dekane können jedoch mit ihren Entscheidungen zur Profilbildung die Forschung mittelbar beeinflussen (Coelln, 2017; Scholkmann, 2010).

Das inzwischen in allen Universitäten eingeführte, stärker hierarchisch geprägte Steuerungsmodell orientiert sich an dem Leitbild des New Public Managements. Es soll dazu beitragen, die Effizienz der Steuerungsprozesse zu erhöhen. Unbestritten lässt sich die Stärkung der Dekaninnen und Dekane als Lösung für Probleme ansehen, die von Verhandlungen als Folge des Kollegialitätsprinzips verursacht wurden. So führten nach dem Kollegialitätsprinzip getroffene Entscheidungen häufig nur zu einem Minimalkonsens, während sich die Entscheidungsfindung in die Länge zog oder verhindert wurde. Es werden nun kürzere Entscheidungswege, eine höhere Entscheidungsqualität und weniger Probleme mit Partikularinteressen erwartet. Zudem kann die Stärkung als eine Entlastung der Professorenschaft angesehen werden, damit diese mehr Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben in der Forschung und Lehre haben (Hüther, 2008; Scherm & Jackenkroll, 2016; Webler, 2009).

Demgegenüber mehren sich in den letzten Jahren Berichte über eine Reihe nicht intendierter Effekte des neuen Steuerungsmodells, die das Potenzial aufweisen, die intendierten zu konterkarieren. Beiträge weisen unter anderem auf Belastungsdruck, Erschöpfung, Zerreibungsprozesse, wachsenden Frust, Ohnmacht bis hin zur Resignation und somit auf Burnout-Anzeichen der Dekaninnen und Dekane hin. Die geschilderte Situation wird vornehmlich auf den gestiegenen Rollenstress zurückgeführt, der durch inkonsistente, unklare oder übermäßige Erwartungen ausgelöst wird (Bogumil et al., 2013; Günther, 2009; Kaufmann, 2012; Palte, 2015; Radtke, 2007; Richthofen, 2006; Scholz & Stein, 2014a). Diese Überlegungen sind durchaus plausibel, da empirische Studien aus dem Unternehmenskontext schon länger auf einen positiven Zusammenhang zwischen Rollenstress und Burnout hindeuten (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006).

Belastbare Aussagen über den Zusammenhang zwischen den Rollenstressoren der Dekaninnen und Dekane und Burnout-Anzeichen sind jedoch derzeit nicht möglich, da empirische Untersuchungen in Universitäten bislang fehlen. Auch wenn ähnliche Zusammenhänge wie in Unternehmen naheliegen, sollten diese angesichts der organisatorischen Besonderheiten der Universitäten und der Alleinstellungsmerkmale des Amts einer dezidierten empirischen Überprüfung unterzogen werden. Anders als in Unternehmen sind die Dekaninnen und Dekane als das mittlere Management ihrer Universität keine direkten Vorgesetzten der geführten Personen, also der Professorenschaft, und diesen gegenüber auch nicht weisungsbefugt. Darüber hinaus können sie den Verbleib oder den Aufstieg von Professorinnen und Professoren innerhalb der Organisationsstruktur nicht beeinflussen, so dass ihr Durchsetzungspotenzial insgesamt gering ist (Kaufmann, 2012). Hinzu kommt, dass die Dekaninnen und Dekane (anders als in Unternehmen) in der Regel keine Ambitionen haben, aufzusteigen, sondern umgekehrt nach ihrer Amtszeit wieder in den Kreis der Professorenschaft zurückkehren.

Die existierenden Erkenntnisse zum Rollenstress bzw. Burnout bei den „Deans“ aus dem amerikanischen Raum (Mirvis, Graney, Ingram, Tang & Kilpatrick, 2006; Montez, Wolverson & Gmelch, 2002) sind zu unspezifisch, da sie jeweils Rollenstress oder Burnout und nicht deren Zusammenhang betrachten. Aufgrund der Unterschiede zwischen der Rolle des Deans und der deutschen Dekanin bzw. des deutschen Dekans könnten hier Erkenntnisse allenfalls als Anhaltspunkte dienen (Günther, 2009; Roche, 2014). Das Fehlen belastbarer Erkenntnisse ist jedoch auch aus praktischer Sicht problematisch, da die Hochschulpolitik und die Hochschulverantwortlichen weder ein Problembewusstsein entwickeln noch ge-